

## **CONSULTA PÚBLICA PREVIA A LA TRAMITACIÓN DEL PROYECTO DE LEY DEL ESTATUTO DE LAS PERSONAS EN FORMACIÓN PRÁCTICA NO LABORAL EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA**

De conformidad con lo previsto en el artículo 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, se sustancia, con carácter previo a la elaboración de un proyecto normativo sobre el asunto de referencia, una consulta pública al objeto de recabar la opinión de los sujetos y de las organizaciones más representativas potencialmente afectados por la futura norma.

Los eventuales interesados podrán participar remitiendo sus aportaciones a través del portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, «Participación pública en proyectos normativos», subsección «Consulta pública previa», conforme a lo establecido en el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 30 de septiembre de 2016, por el que se dictan instrucciones para habilitar la participación pública en el proceso de elaboración normativa a través de los portales web de los departamentos ministeriales, publicado por la Orden PRE/1590/2016, de 3 de octubre.

Al objeto de facilitar la participación en la consulta pública, se facilita la siguiente información sobre el proyecto normativo:

### **I. ANTECEDENTES DE LA NORMA**

El desarrollo de actividades formativas de carácter práctico en las empresas u otras entidades presenta un conjunto de problemas que no encuentra solución cabal en las distintas aproximaciones normativas existentes en la actualidad; a pesar de los avances producidos en los últimos tiempos con relación a la regulación de estas prácticas en el ámbito de las enseñanzas de formación profesional o universitaria. Persiste, no obstante, un amplio campo de las denominadas prácticas formativas no laborales que no cuenta con un régimen jurídico cierto ni adecuado: academias, cursos no reglados, etc. desarrollan unos programas en virtud de lo que las personas estudiantes realizan actividades formativas en otras empresas o entidades sin una regulación clara y en muchas ocasiones con un objeto real diverso al formativo y más próximo a la actividad laboral. Mas aún, existen sectores en los que se ha normalizado la existencia de los denominados becarios o becarias, esto es, personas que desarrollan una actividad más propia de la relación laboral, pero sin cumplimiento de las obligaciones empresariales, ni el reconocimiento de los derechos inherentes a dicha condición.

El Real Decreto-Ley 32/2021, en el marco de una reordenación más general de la contratación temporal, procedió a realizar una reforma de los contratos laborales formativos con el doble objetivo de convertirlos en un instrumento formativo más eficaz - fortaleciendo las garantías de esta función contractual mediante el establecimiento de planes formativos obligatorios, tutorización efectiva y realización de una actividad laboral directamente vinculada con la actividad formativa que se desarrolla- y, a la vez, mejorar sus derechos laborales -duración del contrato limitada a los periodos formativos impidiendo el encadenamiento y estableciendo nuevas garantías salariales, entre otros-.

Tras esta regulación, recogida en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, se entendió imprescindible regular la otra cara de la moneda, las actividades formativas en el ámbito de la empresa que no constituyen relación laboral y que están directamente inmersas exclusivamente formativos, pero cuya actividad se desarrollan igualmente en el propio espacio físico de la empresa.

Por ello, la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo instó al Gobierno a «abordar el Estatuto del Becario». De este modo, se establece legalmente la previsión de aprobar un Estatuto del personal becario contenida en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de abril de 2021.

## **II. PROBLEMAS QUE SE PRETENDEN SOLUCIONAR CON LA NUEVA NORMA**

La norma, como se ha indicado, pretende completar el régimen jurídico de las actividades formativas en la empresa, de modo que, una vez reguladas las actividades formativas en la empresa en el marco de un contrato de trabajo de los previstos en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, ahora resulta necesaria abordar la regulación de determinados aspectos de las actividades formativas desarrolladas en el ámbito de la empresa.

Los problemas que se pretenden solucionar, aun con objetivos comunes, se refieren a dos ámbitos:

Por un lado, resulta necesario abordar de manera expresa y con detalle la delimitación de las actividades formativas de carácter práctico que se desarrollan en la empresa con las actividades pura o principalmente productivas y por tanto laborales. En este sentido, para ayudar a superar las limitaciones que supone la dependencia de la determinación caso por caso por parte de los tribunales laborales de si estamos ante una “actividad formativa” o una “actividad laboral”, se pretende establecer reglas y criterios claros y expresos para que esa actividad interpretativa de los tribunales y también de la propia Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sea expresa, más clara y objetiva y por tanto más fácil de determinar.

Por otro lado, y ligado a lo anterior, se pretende establecer las obligaciones mínimas de la actividad formativa cuya presencia y cumplimiento refuerzan precisamente la determinación de la inexistencia de una relación laboral. En primer lugar y con carácter complementario a las reglas y principios mencionado en el apartado anterior, las actividades formativas en la empresa solo tendrán carácter no laboral en los supuestos en los que exista una actividad formativa reglada y de cierta intensidad. Esto es, en los supuestos de formación reglada de Formación Profesional, universitaria y en el marco de los servicios públicos de empleo. A ello se añaden otras características que garanticen plenamente la actividad formativa, como el establecimiento de un plan formativo, tutorización obligatoria académica y empresarial, etc. En todo caso, la regulación y la ejecución del contenido de la actividad formativa, su diseño, desarrollo, control, evaluación, etc. es competencia de los respectivos departamentos ministeriales encargados de educación y formación profesional y de Universidades.

Finalmente, se pretende complementar la regulación de las prácticas formativas no laborales con el establecimiento de un conjunto de derechos relacionados con aspectos íntimamente vinculados al ámbito laboral -como la conciliación y la protección frente a acoso u otros en materia de prevención de riesgos, exigible en la medida en que se comparte, aunque sea puntual o temporalmente, las circunstancias y riesgos propios de las personas trabajadoras de la empresa-. Igualmente se pretende establecer una compensación por gastos de modo que el desarrollo de estas actividades formativas no suponga un gasto para las personas en formación, ni un obstáculo a su acceso para aquellas que tengan una menor capacidad económica.

### **III. NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DE SU APROBACIÓN**

Como se ha indicado, la regulación de las prácticas formativas no laborales en la empresa es necesaria, por un lado, porque el desarrollo de un marco de contratación formativa - incluso la potenciación de la contratación indefinida de las personas jóvenes- requiere de una normativa que evite de forma clara y eficaz la eventual utilización de esta figura para encubrir fraudulentamente contratación laboral, con el fraude que supone no solo para los derechos de las personas trabajadoras, sino también para los propios recursos del sistema de Seguridad Social. Por otra parte, resulta necesario desarrollar y aclarar un conjunto de aspectos complementarios relativos a la actividad formativa en las empresas que en la actualidad no cuentan con una regulación plenamente satisfactoria.

### **IV. OBJETIVOS DE LA NORMA**

Dar respuesta detallada y concreta a los problemas puestos de manifiesto en los puntos I y II.

### **V. POSIBLES ALTERNATIVAS REGULATORIAS Y NO REGULATORIAS**

No se considera oportuna la alternativa de que la materia no sea regulada, dada la problemática existente y las limitaciones de la normativa actual, así como el mandato de la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.